

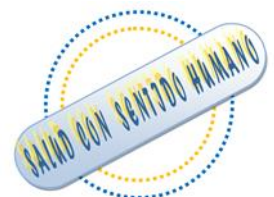
*Empresa Social del Estado  
Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez  
Alejandría Antioquia  
Nit 800 029509 5*



Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez  
Alejandría Antioquia  
NIT. 800.029.509 - 5

# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**

**LA ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA**



## 1. INTRODUCCIÓN:

Para todas las entidades del Estado de orden Nacional y Territorial, se aplica la metodología del análisis funcional en cada uno de sus sectores misionales, transversales y de apoyo, en cumplimiento del mandato de la ley 909 de 2004, ley de empleo público y sus decretos reglamentarios (Decreto 2539 de 2005 y Decretos 770 y 785 de 2005), para identificar las competencias laborales de los cargos y elaborar los estándares de competencia laboral que sirvan como referentes para evaluar las competencias y ejercer dichos cargos previamente apoyados en un manual de funciones.

Es necesario contar con un Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleados de la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, que permita regularizar los sistemas de selección y desarrollo del Talento Humano, estandarizar y normalizar los cargos de la Institución, asegurando así los procesos de transparencia en el acceso, movilidad, desarrollo y evaluación de los funcionarios de la institución. En resumen, el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales se convierte en una herramienta que apoya la gestión del Talento Humano, de la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA

El plan de Bienestar Social e Incentivos hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y se encuentra alineado al Plan de Desarrollo de la Institución. Del mismo modo, da cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores como motor de la generación de resultados.

Por otro lado, el sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores; así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalecen el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El sistema de estímulos se enmarca en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), que constituye la primera dimensión Deming. Así mismo, la GETH establece Rutas de Creación de Valor, entendidas como la agrupación de temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano.

El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: el programa de bienestar social y

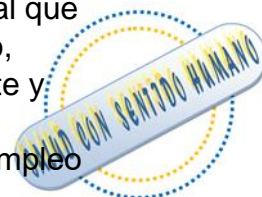
el programa de incentivos, que para la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA. Se compila en un único plan llamado Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 Las actividades de bienestar social van encaminadas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia y, las actividades de incentivos se dirigen a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño (los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción).

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula también desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, clima organizacional y, el logro de las metas institucionales.

Para construir el Plan, se necesitó realizar la caracterización de los servidores con el fin de conocer las edades, géneros, niveles educativos entre otros aspectos de los funcionarios y de esta manera conseguir diseñar actividades que ocasionen un impacto positivo en los mismos. Así mismo se diligenció la matriz GETH y se realizó el diagnóstico inicial de necesidades de bienestar siguiendo los lineamientos del Procedimiento para Estructurar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, buscando explorar y conocer necesidades y expectativas de bienestar e incentivos en los servidores.

## LINEAMIENTOS NORMATIVOS

- Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece: "...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios Públicos: 4. Participar en todos los programas de bienestar laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y Vacacionales. 5. Disfrutar convencionales vigentes.
- Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo



público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Parágrafo del artículo 36 que establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 –Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Circular externa No. 100-008 del 5 de diciembre de 2013, Departamento Administrativo de la Función Pública, Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.
- Decreto 1499 del 2017. Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

## OBJETIVOS

1. Crear diferentes estímulos para los empleados de la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, que realmente respondan a sus necesidades y expectativas.
2. Facilitar la capacitación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
3. Diseñar la matriz de los proyectos a realizar a través de un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados.

4. Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los empleados.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar los valores que integran el Código de Integridad, en función de una cultura de servicio compromiso institucional.
- Contribuir a través de acciones Clima Organizacional.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público

## **BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES**

### **BIENESTAR SOCIAL**

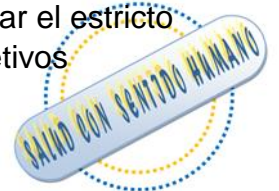
Los Servidores (as) Públicos (as) y, en algunos casos su núcleo familiar.

### **INCENTIVOS**

Los Servidores (as) Públicos (as) de la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores públicos en libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

### **OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad.



- Fortalezca la cultura organizacional y se mejore el desempeño laboral con la generación de espacios de esparcimiento e integración familiar.

## **OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD**

- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo.

## **MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.**

- Correo electrónico.
- Reuniones de personal.
- Carteleras.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para el diseño y desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, se basa en la Guía del Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos, el cual se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto- Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

La ilustración 1 presenta la lógica establecida por este decreto; dado esto, es necesaria



la planeación y puesta en marcha de programas en donde la Institución es agente claves en la consecución del bienestar laboral. Por Origanan estrategias y actividades que giran en torno al bienestar social y los incentivos.

En esta línea, la GETH procura porque variables como el clima y la cooperación organizacional adquieran un carácter significativo en el accionar de los servidores públicos, ya que así se lograría maximizar el desarrollo humano y productivo en la gestión de cada uno de ellos. Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- \* Humanización del trabajo
- \* Equidad y justicia
- \* Sinergia
- \* Coherencia
- \* Articulación
- \* Objetividad
- \* Transparencia



## PLANES DE INCENTIVOS



Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales de los empleados de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

## **TIPOS DE PLANES.**

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados.

## **AREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

Área de protección y servicios sociales:

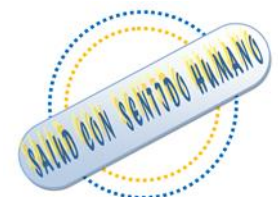
Aquí se encuentran las actividades tendientes a satisfacer las necesidades de protección, ocio, recreativo, identidad y aprendizaje, lo que permite mejorar los niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Área de calidad de vida laboral: las actividades de esta área se enfocan hacia la solución de problemas y condiciones de la vida laboral, de esta manera es posible satisfacer las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

## **INDICADORES DE GESTIÓN**

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la E.S.E, el Programa de Bienestar Social, establece indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establecen mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan.





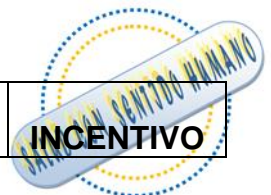


**PLAN INCENTIVOS INDIVIDUAL**

| <b>NOMBRE DEL INCENTIVO</b> | <b>OBJETIVO</b>   | <b>ESTRATEGIA</b>  | <b>RESPONSABLE</b>         | <b>PERIODICIDAD</b>               | <b>INCENTIVO</b>   |
|-----------------------------|---|--|----------------------------|-----------------------------------|--|
| <b>FELICIDADES</b>          | Manifiestar una expresión de afecto y reconocimiento al funcionario en días clásicos y fechas especiales  | Listado de cumpleaños.<br><br>listado de días especiales   | Comité de Bienestar Social | Mensual<br><br>El día de la fecha | Entregar una nota de cumpleaños, un dulce y una bebida<br><br>Reconocimiento público en reunión de personal  |
| <b>SERVICIO AL CLIENTE</b>  | Reconocer la excelencia y el buen desempeño laboral de cada uno de los colaboradores que obtienen una excelente calificación y reconocimiento de los usuarios internos y externos | Evaluaciones de desempeño<br><br>Modelo de escucha activa interno y externo<br><br>Encuestas de satisfacción | Comité de Bienestar Social | anual en Diciembre de 2024        | Reconocimiento público nota de Felicitación enviada por la Gerencia Mención de honor por el empleado del año |

**INCENTIVOS COLECTIVOS**

|  | <b>OBJETIVO</b> | <b>FUENTE</b> |  |  | <b>INCENTIVO</b> |
|--|-----------------|---------------|--|--|------------------|
|--|-----------------|---------------|--|--|------------------|





| NOMBRE DEL INCENTIVO            |  |  | RESPONSABLE                         | PERIODICIDAD   | Alejandro Antioquia<br>NIT. 800.029.509 - 5  |
|---------------------------------|--|--|-------------------------------------|--|--|
| <b>UNA PROPUESTA EN ADOCIÓN</b> | Incentivar a los Colaboradores que lleven a cabo una sugerencia o propuesta para dar mayor participación de todos en la implementación de acciones de mejoramiento de la E.S.E (una sugerencia novedosa) | Presentar ante el SIAU Interno las sugerencias para estudiar su aprobación. Tinto con el gerente | Gerencia                            | Semestral segundo semestre de 2024<br><br>Anualmente | Reconocimiento público semestral<br>Nota de agradecimiento.<br><br>Anualmente se entregará herramientas de trabajo |
| <b>DE BIENESTAR</b>             | Tener amparados con Seguro de Vida a cada Uno de los funcionarios Vinculados por Planta de cargos a la ESE.  | Contratar Seguro de Vida con Compañía Aseguradora  | Comité de Bienestar Social-Gerencia | Mensual  | Pagar mensualmente el Seguro de Vida de Cada uno de los funcionarios a la Aseguradora SURAMERICANA                 |

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

**EDUCACION Y CULTURA**

| NOMBRE | OBJETIVO                | ESTRATEGIA            | RESPONSABLE | FECHA             |
|--------|-------------------------|-----------------------|-------------|-------------------|
|        | Propiciar un espacio de | Invitar al personal a |             | Noviembre de 2024 |





|   |   |  |                            |
|---|---|--|----------------------------|
| <b>JORNADA DE INTEGRACION Y UTILIZACION ADECUADA DEL TIEMPO LIBRE</b> | integración de los colaboradores de la ESE para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la celebración de la fecha de amor y amistad. | jugar amigo secreto.<br><br>Convocar al personal a participar de la jornada de integración | Comité de Bienestar Social |
|---|---|--|----------------------------|

### EL EMPLEADO Y SU FAMILIA

| NOMBRE  | OBJETIVO   | ESTRATEGIA   | RESPONSABLE                | FECHA   |
|---|--|--|----------------------------|---|
| <b>JORNADA DE INTEGRACION FAMILIA Y EMPRESA</b> | Integrar las familias de los colaboradores a la E.S.E a través de unas jornadas, para crear mayor sentido de pertenencia con la Empresa y el núcleo familiar de cada uno | Solicitar cotizaciones para realizar el evento.<br><br>Realizar la invitación e inscripción de las familias<br><br>Llevar a cabo la jornada de integración | Comité de Bienestar Social | Regalo a los niños en navidad, día de los niños y dotación escolar en enero |

